

Evaluasi Kompetensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Kinerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional

Nia Nadilla^{1✉}, Ismuhadjar², Lusiana³

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

³Universitas Persada Indonesia

nianadilla@upiypk.ac.id

Abstract

Advanced institutions are greatly influenced by service improvements all the time. The level of service is very influential on the work competence of employees. Competence is an ability to carry out a job or task based on the skills and knowledge possessed. In addition to competence, motivation also needs to be considered by an agency, because if employee motivation is low, the resulting performance will automatically be low. If an agency wants good employee performance and in accordance with the targets that have been set, the agency must be able to motivate its employees so that employees are enthusiastic in carrying out their work. To achieve success in improving employee performance, other skills are needed, namely emotional intelligence, namely the intelligence of controlling emotions in doing tasks and interacting with other employees. Therefore, the presence of employees at the Regional Secretariat Office of West Sumatra Province is not only cognitively intelligent but must have emotional intelligence. This study aims to evaluate employee competence in improving government services. Determine the effect of competence, work motivation and emotional intelligence on the performance of the employees of the Regional Secretariat Office of West Sumatra Province. The method used is multiple linear regression analysis. Data were obtained by distributing questionnaires to 85 respondents. The result of this research is competence, motivation and emotional intelligence have a positive and significant effect. The variables of competence, motivation and emotional intelligence together have an effect on increasing employee performance at the Regional Secretariat Office of West Sumatra Province. The value of the contribution of variables that affect competence, work motivation and emotional intelligence is 69.7%. So this research is very appropriate and becomes a reference in improving employee performance in advancing the agency.

Keywords: Competence, Work Motivation, Emotional Intelligence, Performance, Evaluation.

Abstrak

Instansi yang maju sangat dipengaruhi oleh peningkatan pelayanan setiap saat. Tingkat pelayanan sangat berpengaruh terhadap kompetensi kerja pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Selain kompetensi, motivasi juga perlu diperhatikan oleh suatu instansi, karena apabila motivasi pegawai rendah maka otomatis kinerja yang dihasilkan pun akan rendah. Apabila suatu instansi menginginkan kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan maka instansi harus dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar para pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Keberadaan pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetapi harus memiliki kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi pegawai dalam meningkatkan pelayanan instansi pada pemerintahan. Mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data didapatkan dengan mengedarkan kuesioner terhadap 85 responden. Hasil penelitian adalah kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Nilai kontribusi variabel yang mempengaruhi kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional adalah 69,7%. Maka penelitian ini sangat tepat dan menjadi rujukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memajukan instansi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja, Evaluasi.

© 2022 EKOBISTEK

1. Pendahuluan

Kinerja yang baik merupakan suatu sasaran dari setiap instansi untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam sebuah organisasi bila dibandingkan dengan unsur-

unsur lainnya seperti modal dan teknologi karena SDM mengendalikan yang lain [1]. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Perusahaan harus berkerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu

organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, pemimpin instansi harus dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengelolaan dan pelatihan yang rutin dan baik, mencari dan meningkatkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja sumber daya manusia [2].

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan [3]. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai sasaran menurut standar yang di tentukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu merupakan suatu hasil prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang di miliki. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya [4]. Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya rasa saling percaya yang tinggi diantara anggotanya, artinya anggota saling mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan lainnya. Untuk mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun, membutuhkan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang cermat dari manajemen [5]. Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kompetensi yang ada apa masing-masing pegawai. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah di tetapkan. Kompetensi umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu [6].

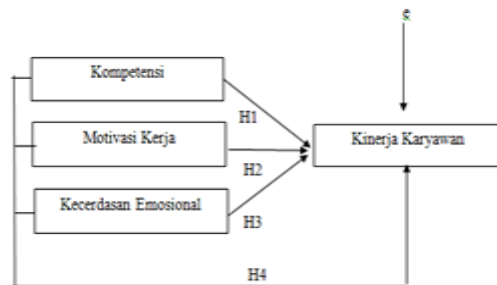
Kompetensi yang ada pada diri pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah ditempati. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan oleh instansi, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun instansi sehingga instansi dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan instansi dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra instansi di mata masyarakat. Pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja baik. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [7] dengan menggunakan metode regresi berganda, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Usaha lain dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan juga motivasi kerja karyawan tersebut. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [9]. Masalah motivasi pada instansi haruslah dijadikan sebagai perhatian, karena motivasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya, sebab dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi. Suatu instansi haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu instansi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik instansi itu masing masing. Tapi secara umum di antaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Penelitian yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Pada saat sekarang ini banyak instansi yang kurang memberikan motivasi kepada para pegawainya sehingga banyak pegawai yang kurang termotivasi oleh atasan yang kurang memberikan dampak yang kurang diinginkan oleh instansi akibat kurangnya pemberian motivasi [11]. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja [12]. Apabila perusahaan atau organisasi menginginkan kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, maka perusahaan atau organisasi tersebut harus dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Usaha lain dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan juga kecerdasan emosional pegawai tersebut. Kecerdasan sering dipahami oleh masyarakat sebagai kemampuan seseorang dalam proses berfikir. Proses berfikir disini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam. Pengetahuan yang diperoleh akan menjadi landasan mencapai kesuksesan. Banyak yang menganggap bahwa orang cerdas dalam intelektual akan sukses. Namun, kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan dari kecerdasan intelektual saja, melainkan adanya dukungan dari kecerdasan lain yaitu kecerdasan emosional [13]. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat menunjukkan integritasnya, mampu berfikir jernih dalam keadaan tertekan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip, dan memiliki dorongan untuk berprestasi. Kecerdasan emosional merupakan suatu kecakapan seseorang dalam mengelola emosinya baik pada dirinya sendiri maupun pada orang lain dan memanfaatkannya untuk memotivasi dirinya [14]. Kecerdasan emosional akan membuat individu menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih prestasi di tempat kerja [15]. Dalam lingkungan perusahaan sebaiknya masing-masing karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik. agar terciptanya suasana kerja yang baik sehingga kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat dengan baik. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu [17], perhatian dan konsentrasi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya [18]. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [19]. Individu atau seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik kemungkinan besar dapat membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berat dan tekanan dari lingkungan pekerjaannya [20].

2. Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukannya Teknik tersebut dilakukan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokolerasi dan uji multikolinearitas). Adapun kerangka dari penelitian ini diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Gubernur Sumatera Barat. Dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 Orang dari populasi 565 Orang dengan menggunakan rumus stratified random sampling.

Rumus matematis dari regresi berganda disajikan pada Rumus (1).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Dimana Y merupakan variabel dependen, a merupakan konstanta, b_1X_1, b_2X_2 merupakan koefisien regresi yang didasarkan pada variabel X_1, X_2 , sedangkan X_1, X_2 merupakan variabel independen.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi termasuk intercept secara individu. Statistik t yang dilakukan dalam uji t dijelaskan pada Rumus (2).

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}} \quad (2)$$

Dimana r_p merupakan Korelasi parsial, n merupakan Jumlah sampel dan t merupakan t hitung yang selanjutnya di temukan dikonsultasikan dengan t tabel. Uji f digunakan menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Prosedur uji f dapat dijelaskan:

- Membuat hipotesis nol H_0 dan hipotesis alternatif H_a :
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$
- Mencari nilai F hitung dengan formula dan nilai F kritis. Nilai F kritis berdasarkan besarnya a dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator (k-1) dan df untuk denominator (n-k).

- c. Keputusan menolak atau menerima H_0 : Jika $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka menolak H_0 dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{kritis}$ maka menerima H_0 . Uji F dijelaskan pada Rumus (3).

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)} \quad (3)$$

Dimana R^2 merupakan korelasi ganda, K merupakan jumlah variabel independen dan n merupakan jumlah anggota sampel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas melalui program SPSS 21 dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) dengan nilai r_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 85$ diperoleh hasil untuk r_{tabel} sebesar 0,213 dan semua butir pernyataan masing-masing variabel valid

3.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dan instrument dinyatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6 yang disajikan pada Tabel 1 terhadap 85 orang populasi.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah	Cronbach Alpha	Keputusan
Kompetensi (X_1)	10	0,872	Handal
Motivasi Kerja (X_2)	10	0,945	Handal
Kecerdasan emosional (X_3)	10	0,960	Handal
Kinerja (Y)	14	0,943	Handal

Dari tabel di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel (handal).

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Beta			
(Constant)	12,689		3,464	,001	
Kompetensi (X_1)	,655	,078	,575	8,450	,000
Motivasi kerja (X_2)	,146	,063	,149	2,336	,022
Kecerdasan emosional (X_3)	,345	,068	,364	5,108	,000

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 12,689 + 0,655 X_1 + 0,146 X_2 + 0,345 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi maka disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 12,689 artinya apabila kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional tidak ada maka kinerja tetap sebesar 12,689 satuan.
- Koefisien regresi sebesar 0,655 artinya apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi kerja dan kecerdasan emosional diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,655 persen.
- Koefisien regresi sebesar 0,146 artinya apabila motivasi kerja di tingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompetensi dan kecerdasan emosional diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,146 persen.
- Koefisien regresi sebesar 0,345 artinya apabila kecerdasan emosional ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompetensi dan motivasi kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,345 persen.

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Uji t (Parsial)

Tabel 3 Uji t

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Kompetensi (X_1)	8,450	1,663	0,00
Motivasi Kerja (X_2)	2,336	1,663	,022
Kecerdasan Emosional (X_3)	5,108	1,663	,000

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y). Dari tabel 4.19 di atas terlihat t-hitung 8,450 dan t-tabel 1,663 di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,450 > 1,663$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dari tabel 4.19 di atas terlihat t-hitung 2,336 dan t-tabel 1,663 di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,336 > 1,663$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,022 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

c. Kecerdasan emosional (X3) terhadap kinerja (Y) Dari tabel 4.19 di atas terlihat t-hitung 5,108 dan t-tabel 1,663 di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,108 > 1,663$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3.4.2. Uji F

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	4737,174	3	1579,058	65,393	,000b
Residual	1955,932	81	24,147		
Total	6693,106	84			

Uji F pada Tabel 4 digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran dengan hipotesis yang diajukan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung = $65,393 > F$ -tabel 2,72 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis ke 4 diterima.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841a	,708	,697	4,914

Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,697 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional sebesar 0,697 atau 69,7 % sedangkan sisanya sebesar 30,3% di pengaruhi variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

4. Kesimpulan

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,697 artinya variabel kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Daftar Rujukan

[1] Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

di Masa Pandemi Covid –19. Jurnal Sosial dan Teknologi, 1 (3), 166-174. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i2.21>.

- [2] Kuncoro Tulus, Sudarwati, & Djumali. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai SETDA Kabupaten Wonogiri. Jurnal Edunomika, 3(2) <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v3i02.625>
- [3] Mustika, Aai. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Al-Huda Pekanbaru. Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe), 9 (2). <https://doi.org/10.36975/jeb.v9i2.27>
- [4] [Muslimat, Ade. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Jakarta di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif. 2 (4). <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10691>
- [5] Rustiana, Kirono Catur & Astuti, Eka. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Express). Jurnal Pelita Ilmu.15 (02). <https://doi.org/10.37366/jpi.v15i02.928>
- [6] Soetrisno Annisa, Putri & Gilang Alini. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia TbkWitel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 8 (1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- [7] Anggraini Tuti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekbis. XX (1). <http://dx.doi.org/10.30736%2Fekbis.v20i1.204>
- [8] Chairunnisa, Hutagalung & Kinanti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora. 5 (2). <http://dx.doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35517>
- [9] Noer, Rachmawati & Basori. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Jurnal Ilmiah Administrasi Negara. 7 (2). <http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v7i2.3653>.
- [10] Anggraini Tuti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekbis. XX (1). <http://dx.doi.org/10.30736%2Fekbis.v20i1.204>
- [11] Soudarso Aden Prawiro, Abid Muhamad, Rukamana Indra Januar. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif. 3 (1). <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268>
- [12] Wahyuni Hari. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 7, No. 2 2019. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>
- [13] Sitepu Kiki Hendra, Fauzi Achmad & Hidayah Zainur. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh. Jurnal Pengembangan Wirausaha 22 (03). <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i3.491>
- [14] Amilia Silmy & Purnama Ridwan. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. Journal Of Business Management and Entrepreneurship Education. 1 (1). <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- [15] Sanjaya Frans. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik. 1 (3). <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i3.52>
- [16] Pratama Adytia Yuda & Suhaeni Titin. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 3 (2). <http://dx.doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- [17] Rauf Rusdiman & Dorawati Andi. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa

- Kabupaten Pangkep. *Journal of Management & Business*. 2 (2). <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268>.
- [18] Ardiansyah Yusuf & Sulistiyowati. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. 2 <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- [19] Junerti Sri, Azra Tengku Aisyah & Siregar Deni. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. 6 (2) <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4648>
- [20] Octavia Nina. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 16 [2] <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>